

Dampak Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi

M Fuady Rahman¹, Sri Harini², Ismartaya³.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda

Abstrak

Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan agar tingkat *turnover intention* tidak tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi yang berjumlah 140 karyawan. Pengambilan sampel sebanyak 104 karyawan dengan menggunakan teknik pendekatan probabilitas sampling, dengan jenis teknik simple random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang sebelumnya telah diuji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang semakin meningkat akan berdampak pada menurunnya pada tingkat *turnover intention*.

KATA KUNCI: Kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin cepat meningkat, begitu pula cara kerja dan persaingan pada setiap perusahaan senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang semakin pesat. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi, karena dengan memperhatikan kinerja yang tinggi maka akan membantu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat

karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya (Mobley, 2011). Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Mathis & Jackson, 2009).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang (Kartono, 2016). Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada pada sekitar karyawan mengenai tempat untuk bekerja yang dapat berpengaruh dalam menjalankan pekerjaan. (Sedarmayanti, 2017).

Yayasan Al Kausar Boarding School adalah lembaga pendidikan yang dibangun sejak tahun 1997 dengan konsep pendidikan sekolah berasrama (internat) yang memadukan antara kurikulum Depdikbud dan penanaman nilai-nilai keislaman. Permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi adalah adanya perubahan pada tingkat *turnover* setiap tahunnya. Tingkat *turnover* Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi pada tahun 2021 sebesar 1,43%, pada tahun 2022 sebesar -0,72%, dan pada tahun 2023 sebesar -3,28% tentunya hal tersebut dapat membuktikan adanya perubahan angka *turnover* yang sangat signifikan yang artinya bahwa meningkatnya karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini didukung pula oleh hasil pra-survei yang penulis lakukan mengenai *turnover intention* dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 (tiga puluh lima) karyawan atau sebesar 25% dari total 140 (seratus empat puluh) karyawan Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi, seperti pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Survei *Turnover Intention* Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi

No	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
		Ya	Tidak	

1	Karyawan Memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja?	18	17	Sebesar 51,43% karyawan menjawab Ya memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja, dan sebesar 48,57% karyawan menjawab atasan Tidak memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja.
2	Karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan?	22	13	Sebesar 62,86% karyawan menjawab Ya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebesar 37,14% karyawan menjawab atasan Tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
3	Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain?	28	7	Sebesar 80% karyawan menjawab Ya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan sebesar 20% karyawan menjawab atasan Tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
	Rata-rata	23	12	Sebesar 65,71% rata-rata karyawan yang menjawab memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan di tempat lain, dan sebesar 34,29% rata-rata karyawan yang menjawab tidak memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan mencari pekerjaan di tempat lain.

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat masalah *turnover intention* pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi, diantaranya: karyawan yang menjawab memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43%, karyawan yang menjawab memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan sebanyak 22 orang atau sebesar 62,86%, dan karyawan yang menjawab memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain sebanyak 28 orang atau sebesar 80%. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang buruk bagi yayasan karena dapat menyebabkan kerugian finansial karena merekrut karyawan baru bukan suatu hal yang mudah dan murah untuk dilakukan. Proses kerjanya dapat berjalan lama dan sudah pasti memakan biaya yang tak sedikit, dapat menurunkan angka produktifitas, menurunkan angka keuntungan yayasan, dan dapat memberikan dampak buruk bagi moral karyawan, maka dari itu Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi harus memperhatikan data turnover karyawan agar tidak berdampak buruk bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang salah satunya fasilitas kerja yang ada pada Yayasan Al Kausar Boarding School yaitu terdapat fasilitas kerja yang rusak ringan dan rusak

berat sehingga banyak fasilitas yang masih kurang dengan rata-rata kekurangan fasilitas kerja sebesar 15.08%, hal itu dapat menghambat perproduktivitas karyawan.

Aspek gaya kepemimpinan yang mempengaruhi adalah sikap pemimpin perusahaan yang masih kurang demokratis, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan sulit mengembangkan diri. Berdasarkan hasil pra survei terdapat masalah gaya kepemimpinan pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi, diantaranya: karyawan yang menjawab atasan tidak mampu memberi contoh kebiasaan yang baik sebanyak 21 orang atau sebesar 60%, karyawan yang menjawab atasan tidak memiliki kemampuan mengendalikan emosional sebanyak 23 orang atau sebesar 65,71%, dan karyawan yang menjawab atasan tidak memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan sebanyak 24 orang atau sebesar 68,57%.

Aspek lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil pra survei terdapat faktor yang menyebabkan lingkungan kerja fisik belum baik. Karyawan cenderung lebih banyak memilih tidak dari pertanyaan yang diberikan bahwa karyawan merasa pengaturan cahaya di tempat kerja tidak membuat nyaman bekerja, suhu udara di tempat kerja tidak membuat nyaman dalam bekerja, penataan warna di tempat kerja tidak membuat tenang dalam bekerja, dan jam masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan yang dijadwalkan, karyawan tidak memiliki hubungan kerja baik dengan atasannya dan karyawan tidak memiliki hubungan kerja antar karyawan yang dapat membuat semangat dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi yang berjumlah 140 karyawan dengan sampel sebanyak 104 karyawan dengan menggunakan teknik pendekatan probability sampling, dan jenis teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin, error margin sebesar 5%.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, variabel terikat yaitu *turnover intention*. kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaya kepemimpinan diukur melalui sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Lingkungan kerja diukur melalui penerangan/ pencahayaan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. *Turnover intention* diukur berdasarkan pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diukur menggunakan skala ordinal dengan lima poin yang berkisaran 1 untuk kategori sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari data arsip Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Statistical Package For Social Sciences (SPSS) versi 24. Sebelum dilakukan uji hubungan antar variabel dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil uji validitas butir indikator pada variabel kompensasi (X_1) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-10 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Hasil uji validitas butir indikator pada variabel gaya kepemimpinan pertama (X_2) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan 1 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid, dan 14 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid. Kemudian dilakukan uji validitas kedua dengan mengubah padanan kata dan Hasil uji validitas

butir indikator pada variabel gaya kepemimpinan kedua (X_2) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-15 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Hasil uji validitas butir indikator pada variabel lingkungan kerja pertama (X_3) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan 1 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid, dan 15 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid. Kemudian dilakukan uji validitas kedua dengan mengubah padanan kata dan Hasil uji validitas butir indikator pada variabel lingkungan kerja kedua (X_3) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-16 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Hasil uji validitas butir indikator pada variabel *turnover intention* (Y) dengan menggunakan korelasi *spearman rank* menunjukkan ke-6 instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Hasil rekapitulasi uji reliabilitas variabel kompensasi (0,643), gaya kepemimpinan (0,757), lingkungan kerja (0,744), dan *turnover intention* (0,871) menunjukkan bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari kritis 0,6 untuk masing-masing variabel, artinya alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *turnover intention* telah memberikan hasil yang konsisten.

Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji one-sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan menggunakan P-Plot normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji SPSS 24 terlihat nilai VIF kompensasi sebesar $1,007 < 5$ dan nilai toleransinya sebesar $0,993 > 0,05$, nilai VIF gaya kepemimpinan sebesar $1,314 < 5$ dan nilai toleransinya sebesar $0,761 > 0,05$, dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar $1,322 < 5$ dan nilai toleransinya sebesar $0,756 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Tabel 2. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Karakteristik	Karyawan	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	63
2	Usia	40-50 Tahun	32
3	Pendidikan	SMA/ SMK	38
4	Lama Bekerja	5-10 Tahun	43
5	Pendapatan	2-3 Juta	36

Sumber: Dara primer diolah (2023)

Tanggapan Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tanggapan karyawan mengenai variabel kompensasi (X_1), memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di perusahaan tinggi. Nilai rata-rata

tertinggi pada indikator tunjangan yaitu sebesar 4,16 dengan kategori tinggi. Artinya karyawan menerima asuransi kesehatan dan program pensiun dari perusahaan, karyawan juga menerima tunjangan lain selain asuransi kesehatan dan program pensiun. Untuk nilai rata-rata terendah pada fasilitas yaitu sebesar 3,33. Artinya sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan mempermudah karyawan dalam bekerja, namun masih ada sebagian sarana dan prasarana yang masih kurang. Upaya yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah lebih memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan agar mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjang aktivitas pekerjaan karyawan (Asnawi, 2019).

Tanggapan karyawan mengenai variabel gaya kepemimpinan (X_2), memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,04 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan cukup baik. Atasan memiliki keyakinan yang cukup baik, atasan memiliki ketekunan dalam bekerja, atasan memiliki daya tahan yang cukup baik saat terjadi masalah dalam perusahaan, dan atasan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan, namun atasan belum mampu mengendalikan emosionalnya dan belum memiliki ketenangan dalam menyelesaikan masalah. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator watak yaitu sebesar 3,09 dengan kategori cukup baik, dan nilai rata-rata terendah pada indikator tempramen yaitu sebesar 2,98 dengan kategori cukup baik. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah atasan lebih memperhatikan emosionalnya dalam setiap situasi agar atasan mampu mengendalikan emosionalnya dan harus lebih tenang dalam menyelesaikan masalah yang sedang di hadapi oleh perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi atau tempramen agar karyawan merasa nyaman dan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari tempatnya bekerja (Kartono, 2016).

Tanggapan karyawan mengenai variabel lingkungan kerja (X_3), memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup baik, Karyawan merasa penerangan dan pencahayaan dapat membuat nyaman dalam bekerja, suhu udara yang membuat nyaman, lingkungan kerja yang bersih, penggunaan warna yang enak untuk di pandang, bangunan kerja yang memenuhi standar keamanan, hubungan kerja yang cukup baik antara karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, dan jam pulang kerja dan masuk kerja sudah sesuai dengan yang dijadwalkan, namun masih ada beberapa karyawan yang terkadang terlambat masuk kerja. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator pencahayaan/ penerangan yaitu sebesar 3,40 dengan kategori cukup baik, dan nilai rata-rata terendah pada indikator jam kerja yaitu sebesar 3,24 dengan kategori cukup baik. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan jam pulang kerja dan masuk kerja, sehingga karyawan dapat disiplin dalam bekerja. Jam kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi *turnover intention*, jam kerja yang proporsional yaitu jam kerja yang dapat memberikan karyawan waktu istirahat yang cukup agar ketika karyawan kembali bekerja dalam keadaan segar dan bugar (Sedarmayanti, 2017).

Tanggapan karyawan mengenai variabel *turnover intention* (Y), memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,18 dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* di perusahaan cukup tinggi. Karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan cukup tinggi, kurangnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja dan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karyawan akan tetap tinggal dan bekerja diperusahaan, namun ada Sebagian karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator keinginan untuk meninggalkan yaitu sebesar 3,20 dengan kategori cukup tinggi, dan nilai rata-rata terendah pada indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain yaitu sebesar 3,16 dengan kategori cukup tinggi. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah atasan harus

lebih memperhatikan karyawannya terutama dalam kepuasan bekerja di perusahaan agar karyawan nyaman bekerja dan tidak memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja, meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Individu berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan diawali dengan ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk hadir ke tempatnya bekerja (Mobley, 2011).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.170	4.706		11.724	.000		
	Kompensasi_X1	-.270	.092	-.216	-2.944	.004	.993	1.007
	GayaKepemimpinan_X2	-.153	.066	-.193	-2.304	.023	.761	1.314
	LingkunganKerja_X3	-.392	.064	-.515	-6.126	.000	.756	1.322

a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3. tersebut maka diperoleh suatu regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 55.170 - 0.270X_1 - 0.153X_2 - 0.392X_3 + \epsilon$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 55,170 yang artinya apabila Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berubah maka *Turnover Intention* (Y) pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi bernilai positif.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) = -0,270 yang artinya berpengaruh negatif, sehingga setiap terjadi peningkatan pada kebijakan pemberian Kompensasi (X_1), maka akan diikuti dengan penurunan *Turnover Intention* (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada kebijakan Kompensasi (X_1), maka akan

diikuti dengan peningkatan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap.

3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2) = -0,153 yang artinya berpengaruh negatif, sehingga setiap terjadi peningkatan pada aspek Gaya Kepemimpinan (X_2), maka akan diikuti dengan penurunan *Turnover Intention* (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada aspek Gaya Kepemimpinan (X_2), maka akan diikuti dengan peningkatan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) = -0,392 yang artinya berpengaruh negatif, sehingga setiap terjadi peningkatan pada aspek Lingkungan Kerja (X_3), maka akan diikuti dengan penurunan *Turnover Intention* (Y), dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada aspek Lingkungan Kerja (X_3), maka akan diikuti dengan peningkatan *Turnover Intention* (Y) dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) tetap.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Sehingga jika salah satu dari ke tiga aspek tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.449	2.516

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, Kompensasi_X1, GayaKepemimpinan_X2

b. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,682 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan

variabel dependen *Turnover Intention* (Y) memiliki korelasi yang termasuk dalam kategori **kuat** (0,60-0,799). Besarnya kontribusi pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh R square sebesar 0,466 atau 46,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi sebesar 46,6% sedangkan sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, peluang karier, hubungan kerja, penghargaan, dan beban kerja (Mathis & Jackson, 2009), yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Dengan melihat nilai F_{tabel} : $df_1 = k$ (variabel bebas) = 3. $df_2 = (n - k - 1) = (104 - 3 - 1) = 100$ maka dilihat didalam tabel F probability 0.05 nilai F_{tabel} didapat sebesar 2,69553.

Untuk menguji hipotesis stastik tersebut digunakan stastik uji F yang diperoleh melalui tabel analisis varians (anova) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.424	3	183.808	29.033	.000 ^b
	Residual	633.105	100	6.331		
	Total	1184.529	103			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X3, Kompensasi_X1, GayaKepemimpinan_X2

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada nilai di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} pada Tabel 4.33 tersebut diketahui sebesar 30,832 dan nilai F_{tabel} adalah 2,70 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,033 > 2,70$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil Uji t

Uji-t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel independen atau variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dengan melihat nilai t_{tabel} : $df = (n-k-1) = (104-3-1) = 100$ maka dilihat didalam tabel t probability $\alpha = 0.05 = 5\%$ nilai t_{tabel} didapat sebesar 1,983972. Hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi dan Uji Signifikan

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.170	4.706		11.724	.000		
	Kompensasi_X1	-.270	.092	-.216	-2.944	.004	.993	1.007
	GayaKepemimpinan_X2	-.153	.066	-.193	-2.304	.023	.761	1.314
	LingkunganKerja_X3	-.392	.064	-.515	-6.126	.000	.756	1.322

a. Dependent Variable: TurnoverIntention_Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,944 dan nilai t_{tabel} sebesar -1,983 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,944 < -1,983$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salehah et al., 2022), (Putri & Islamuddin, 2022), dan (Yolanda & Kamita, 2021) yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,304 dan nilai t_{tabel} sebesar -1,983 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,304 < -1,983$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widayati & Haryanti, 2019), (David & Solichin, 2021), dan (Hapsari et al., 2020) yang menyatakan bahwa secara parsial Gaya

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -6,126 dan nilai t_{tabel} sebesar -1,983 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-6,126 < -1,983$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taufik et al., 2021), (Wulansari et al., 2023), dan (Putri & Islamuddin, 2022) yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Uji secara simultan (Bersama-sama) kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk Kompensasi walaupun termasuk dalam kategori tinggi, namun masih ada sebagian sarana dan prasarana yang masih kurang. Upaya yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah lebih memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan agar mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk Gaya Kepemimpinan walaupun masuk dalam kategori cukup baik, namun atasan belum mampu mengendalikan emosionalnya dan belum

memiliki ketenangan dalam menyelesaikan masalah. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah atasan lebih memperhatikan emosionalnya dalam setiap situasi agar atasan mampu mengendalikan emosionalnya dan harus lebih tenang dalam menyelesaikan masalah yang sedang di hadapi oleh perusahaan.

3. Untuk Lingkungan Kerja walaupun masuk dalam kategori cukup baik, namun masih ada beberapa karyawan yang terkadang terlambat masuk kerja. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan jam pelang kerja dan masuk kerja, sehingga karyawan dapat disiplin dalam bekerja.
4. Untuk *Turnover Intention* karyawan masuk dalam kategori cukup tinggi, hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan karena karyawan akan tetap tinggal dan bekerja diperusahaan, namun ada Sebagian karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Upaya yang sebaiknya dilakukan adalah atasan harus lebih memperhatikan karyawannya terutama dalam kepuasan bekerja di perusahaan agar karyawan nyaman bekerja dan tidak memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja, meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya adalah kepuasan kerja, peluang karir, hubungan kerja, penghargaan, beban kerja, dan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik Dan Penelitian. In Kunststoffe International. Universitas Malikussaleh.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan (1st Ed.). Athra. Samudra.
- Bukit, (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi.

- David, M., & Riyadus Solichin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). [Http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Index](http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index)
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. [Https://Doi.Org/10.47668/Pkwu.V10i1.444](https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.444)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hapsari, D. T., Istiqomah, & Damayanti, R. (2020). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Terhadap Turnover Karyawan Bagian Sewing Pt. Solo Kawistara Garmino. *Edunomika*, 04(01).
- Kartono, (2016). *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence, Job Burnot Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*, Yogyakarta: Deepublish Kasmir .
- Mathis and Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Haji Masagung.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa Nurul Iman. Jakarta: PPM dan Bisnis2030.
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karya Sawitindo Mas.

- Rochaety, (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS. Mitra Wacana Media Jakarta, 177.
- Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama. Selvia Aprilyanti.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Widayati, C., & Haryanti, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Jurnal Jdm, 2(01), 36–46.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang).
- Wulansari, S., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurrie), 2(1).
- Yolanda, E., & Kasmita. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Harris Resort Batam Waterfront. [Http://jkpbp.pj.unp.ac.id/](http://jkpbp.pj.unp.ac.id/)